

**PENGRAUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KARYA DELI STELINDO MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

**JULIA NINGSIH
NPM : 09 832 0122**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**

**PENGRAUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KARYA DELI STELINDO MEDAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**JULIA NINGSIH
NPM : 09 832 0122**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2014**



**JUDUL : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA DELTA
STELINDO MEDAN**

NAMA : JULIA NINGSIH

NIM : 09 832 0122

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I

(Hery Syahrial, SE, M.Si)

Pembimbing II

(Dhian Rosalina, SE, M.Si)

Mengetahui :

Ketua Jurusan

(Ihsan Effendi, SE, M.Si)

Dekan

(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.Ec)

Tanggal Lulus :

2014

ABSTRAK

JULIA NINGSIH (09.832.0122). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Deli Stelindo Medan, Skripsi. 2014.

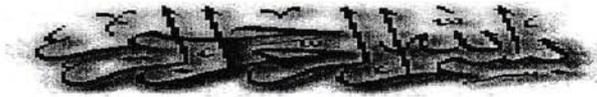
Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah faktor gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Deli Stelindo Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada pada PT Karya Deli Stelindo Medan berjumlah 118 orang dengan menggunakan teknik sampling slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan (*Questioner*), yaitu dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan PT Karya Deli Stelindo Medan. Teknik analisis data menggunakan uji korelasi, uji t dan uji determinasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa hipotesis diterima. Hal tersebut berarti bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi yang ada pada perusahaan sudah mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan Otokratis, Budaya Organisasi dan Kinerja*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb.

Dengan mengucapkan puji syukur Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT yang telah memberikan hidayah-Nya hingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun laporan skripsi ini dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Karya Deli Stelindo Medan.**

Penulis banyak menerima bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, M.ec** selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak **Ihsan Effendi, SE. M.Si** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak **Hery Syahrial, SE, M.Si** selaku **pembimbing I** penguji Ujian Meja Hijau yang telah banyak membantu penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu **Dhian Rosalina, SE. M.Si** selaku **pembimbing II** penguji Ujian Meja Hijau yang telah banyak membantu penulis dan memberi masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu **Dra.Isnaniah LKS, MMA** selaku **seketaris** penguji Ujian Meja Hijau

6. Buat kedua orang tuaku ayahanda **Muliono** dan ibunda **Anik** yang telah banyak berkorban dan memberikan dukungan materil dan moril kepada penulis untuk menyelesaikan kuliah hingga selesai.
7. Bapak Ibu dosen beserta pegawai Biro Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu dalam proses perkuliahan dan administrasi selama melaksanakan kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
8. Bapak **Sukanto** selaku kepala personalia yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT. Karya Deli Stelindo Medan.
9. Buat abangku **Surya Adinata,ST** yang menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Buat adik-adikku **Herawati & Mhd.padli** yang menjadi motivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Buat teman specialku **Eko** yang telah banyak memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih kepada teman-teman stambuk 09 dan stambuk 10 Manajemen Universitas Medan Area yang selalu memberikan dorongan, dukungan dan menghibur penulis selama dibangku kuliah.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan maupun kesalahan. Untuk itu penulis membuka diri atas segala kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

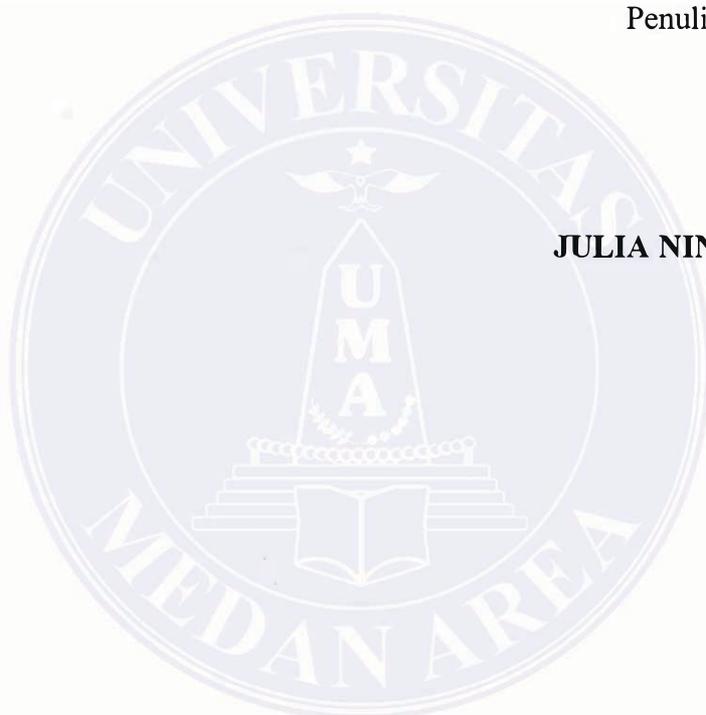
Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua, aamiin...

Wassalam

Medan, April 2014

Penulis

JULIA NINGSIH



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORETIS	
A. Landasan Teori.....	5
1. Kinerja	6
1.1. Pengertian Kinerja	6
1.2. Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja.....	7
1.3. Indikator Kinerja.....	9
2. Gaya Kepemimpinan Otokratis	11
2.1. Pengertian Kepemimpinan Otokratis.....	11
2.2. Gaya-Gaya Kepemimpinan Otokratis.....	12
2.3. Indikator-Indikator Kepemimpinan Otokratis	13
3. Budaya Organisasi	13
3.1. Pengertian Budaya Organisasi	13
3.2. Teori-Teori Budaya Organisasi	15
3.3. Indikator Budaya Organisasi	18
B. Penelitian Terdahulu	19
C. Hubungan Antar Variabel	20
D. Kerangka Konseptual.....	21

E. Hipotesis.....	22
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	23
B. Populasi dan Sampel	24
C. Definisi Operasional.....	25
D. Jenis dan Sumber Data Penelitian.....	27
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisa Data	28

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian	33
1. Deskripsi Perusahaan.....	33
2. Visi dan Misi PT Karya Deli Stelindo Medan.....	34
3. Struktur Organisasi PT Karya Deli Stelindo Medan	34
4. Deskripsi Pekerjaan PT Karya Deli Stelindo.....	37
5. Deskripsi Hasil Penelitian.....	39
a. Deskripsi Responden.....	39
b. Hasil Jawaban Responden.....	42
c. Uji Validitas dan Reliabilitas	49
d. Pengujian Asumsi Klasik.....	51
B. Pembahasan.....	55
1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial	55
2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan tentunya mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Wibowo (2009:4), mengatakan kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Sedangkan Nawawi (2008:234) menyatakan “perkataan kinerja dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non-fisik/non-material”.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun dari faktor pimpinan perusahaan. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Mathis dan Jackson (2005:82) diantaranya adalah : “Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima (dukungan pemimpin), keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi (budaya organisasi).”

Setelah penulis melakukan penelitian pada perusahaan di temukan masalah yang berkaitan dengan variabel kinerja yaitu kerja karyawan yang belum baik terlihat dari ketepatan pegawai dalam menyelesaikan kerja yang kurang tepat waktu dan hasil kerja karyawan yang belum terselesaikan, keandalan kerja karyawan yang belum baik terlihat dari masih banyak pekerjaan yang belum benar.

Masalah pada gaya kepemimpinan di perusahaan yaitu pemimpin dalam memberi tugas/pekerjaan kepada karyawan cenderung *dictator*/ sesuka hati tanpa ada pendekatan dengan karyawan sehingga karyawan merasa tertekan dalam bekerja. Keadaan ini tentu saja membuat permasalahan yang besar terhadap perusahaan, ketidaknyamanan ini bukanlah hal yang mustahil para karyawan akan banyak mengundurkan diri yang dapat membawa dampak negatif bagi perusahaan dan perusahaan akan mengalami kinerja yang rendah.

Selain itu masalah pada budaya organisasi yaitu budaya organisasi yang dibangun perusahaan belum mencerminkan keadaan yang efektif dimana budaya organisasi belum menjadi panutan dan orientasi karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi perusahaan mencerminkan etos kerja yang tinggi, namun kenyataannya ada sebagian karyawan belum memiliki inovasi, orientasi, agresivitas dan stabilitas kerja yang tinggi sehingga budaya organisasi belum diterapkan dengan baik oleh seluruh karyawannya. Alasan memilih variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi karena dari kedua variabel ini terjadi masalah yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwoko (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Mandiri Selaras Samarinda*. Jurnal Manajemen Universitas Mulawarman Samarinda
- Darsono dan Thjajuk Siswandoko (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta : Nusantara Consulting
- David, Fred. R. (2004). *Manajemen Strategis, Konsep*. Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Alexander Sindoro, Jakarta:Prehallindo
- Hasibuan Malayu SP. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Cetakan Ketiga belas, Edisi Revisi, Penerbit Bumi Aksara.
- Iskandar (2004), *Gaya Kepemimpinan Dalam Organisasi Perusahaan*. Jurnal Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo (2003). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy, Edisi Pertama, Jakarta:Salemba Empat.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moeljono (2003), *Beyond Leadership – 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Nawawi (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Ketujuh.Yogyakarta : Penerbit Gajah Mada University
- Robbins, Stephen P. (2005). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid II, Alih Bahasa Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Jakarta:Prehallindo
- Sudarmadi (2007), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Karyawan Administratif Universitas Semarang*. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Bisnis.*, Bandung :Alfabeta, Cetakan Keempat.

- Sulistianingsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti (2012), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*. Jurnal Manajemen UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Cetakan Keempat, Edisi Ketiga, Penerbit Bumi Aksara
- Wilson Bangun (2008), *Budaya Organisasi : Dampaknya Pada Peningkatan Daya Saing Perusahaan*. Jurnal Manajemen.

